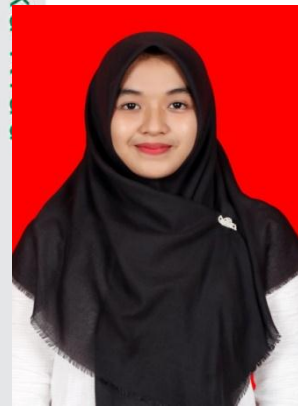




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Oleh :

FINNIA ELFISA
NIM. 11425200120

PROGRAM S1

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SIAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU MENURUT
EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)



Oleh :

FINNIA ELFISA
NIM. 11425200120

**PROGRAM S1
JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : **"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.SIAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM**, yang ditulis oleh:

Nama : FINNIA ELFISA
 Nim : 11425200120
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

Bambang Hermanto, M.Ag
 NIP. 1978 02142000031001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SIAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM*, yang ditulis oleh :

Nama : **FINNIA ELFISA**
 NIM : **11425200120**
 Program Studi : **Ekonomi Islam**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : **Selasa, 26 November 2019**
 Waktu : **08.00 WIB**
 Tempat : **Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum**

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 08 Januari 2020 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Syamsurizal, S.E, M.Sc, Ak

Sekretaris
Afdhol Rinaldi, S.E, M.Ec

Penguji I
Drs. Arifuddin, MA

Penguji II
NurHasanah, S.E, MM

Mengetahui
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr.Drs.H. Hajar, M.Ag
 NIP.19580712 198603 1 005

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Finnia Elfisa, (2019): “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam”.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh asumsi bahwa untuk menunjang keberlangsungan sebuah perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini harus didukung oleh kompensasi. PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru telah memberikan kompensasi yang baik. Namun masih terdapat karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, salah satunya tidak tercapainya target dan melakukan pelanggaran. Rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru dan bagaimana tinjauan ekonomi Islam tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Tuanku Tambusai No. 335/377 Kota Pekanbaru, Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang yaitu karyawan PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru, dengan pengambilan sample menggunakan *Total Sampling* yaitu dimana sampel yang diambil dari keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Penulis menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu melakukan uji statistik. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi, yaitu $Y = 7,881 + 0,900X$ berarti nilai konstanta(a) sebesar 7,881,. Diketahui uji t dengan nilai $t_{hitung}(8,500) > t_{tabel}(2,04227)$ nilai signifikan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,707. Artinya pengaruh/sumbangan yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja sebesar 70,7%. Selebihnya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Diketahui nilai R sebesar 0,841, artinya korelasi antara kompensasi dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat tinggi.

Menurut tinjauan ekonomi Islam, kompensasi yang diberikan oleh PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru telah sesuai dengan syariat Islam. Yaitu dengan cara adil dan layak. Kemudian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah sesuai dengan syariat islam, tetapi masih ada sebagian karyawan yang belum bekerja secara maksimal.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kita kehadirat Allah SWT yang telah memberi nikmat serta hidayah-Nya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Islam” ini dapat diselesaikan tanpa ada suatu hambatan yang berarti.

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa’at beliau di hari akhir kelak, amin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari ada kekurangan, karena kemampuan, cara berfikir dan pengetahuan yang penulis miliki. Atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan dikemudian hari. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini yaitu kepada yth:

Kedua orang tua ayahanda Alsaner, S.E dan ibunda Eldanita, adik Hafid Aldi dan Firdhan Alfazri yang senantiasa mendo’akan, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada ananda.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin M.Ag. selaku Rektor UIN SUSKA Riau dan seluruh civitas akademika UIN SUSKA Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum.

Bapak Dr. Heri Sunandar, M.CL selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Wahidin, M. Ag selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Maghfira, MA selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam penulisan skripsi.

Bapak Bambang Hermanto, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah sekaligus Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, menyempurnakan materi dan sistematika dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak Ibu dosen dan karyawan karyawan Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.

7. Ibu Dra. Nurlaili, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang memberikan nasehat dalam masa perkuliahan.

Bapak Afrizal selaku pimpinan PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru yang telah membantu pemberian data dan informasi dalam penulisan skripsi.

Kepada Bapak Ibu pengelola perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum serta pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, atas peminjaman buku sebagai referensi bagi penulis.

8. Temanku seperjuangan Ekonomi Syariah lokal EI.5 dan terkhusus untuk Ardhian Syaputra yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

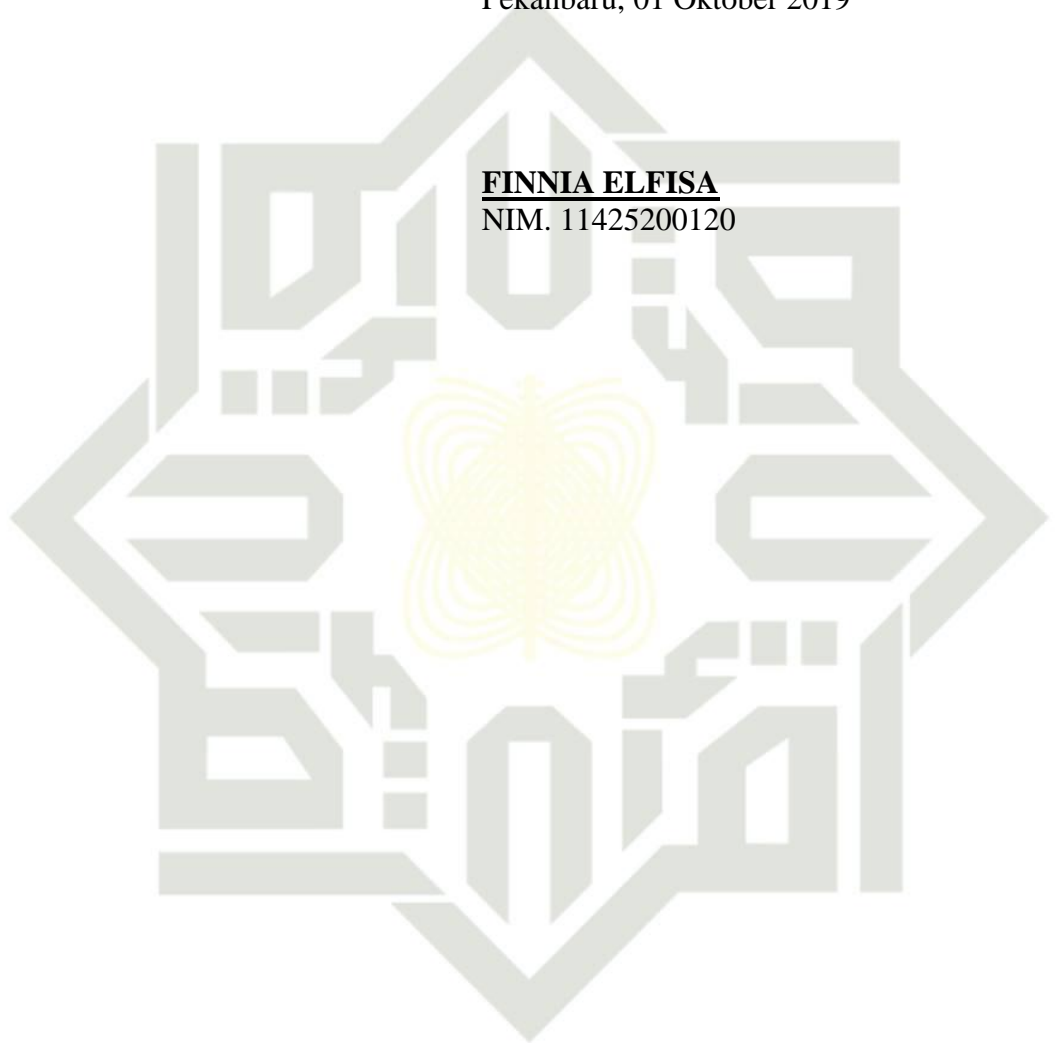
Semoga berbagai bantuan yang di berikan menjadi amal sholeh di sisi

Allah SWT dan akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wabillahitaufiq Walhidayah Wassalaamu ' alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 01 Oktober 2019

FINNIA ELFISA
NIM. 11425200120



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Metode Penelitian.....	9
F. Model Penelitian	17
G. Rumusan Hipotesis.....	18
H. Penelitian Terdahulu	18
I. Sistematika Penulisan.....	20
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	21
A. Sejarah Berdiri	21
B. Lokasi.....	22
C. Visi dan Misi PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.....	22
D. Struktur Organisasi.....	23
E. Sistem Pemasaran dan Jenis Produk	24
BAB III TEORI KINERJA DAN KOMPENSASI	26
A. Kinerja.....	26
B. Kompensasi	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskriptif Responden.....	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Deskriptif Variabel.....	53
C. Analisis Data	57
D. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.....	68
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Target Penjualan Pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru	6
Tabel 1.2	Daftar Pemberian Kompensasi Pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru	7
Tabel 1.3	Operasional Variabel	17
Tabel 1.4	Skala Pengukuran Likert.....	18
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Umur.....	51
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel	53
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Auto Korelasi	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Sederhana	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	66
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.15	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	68

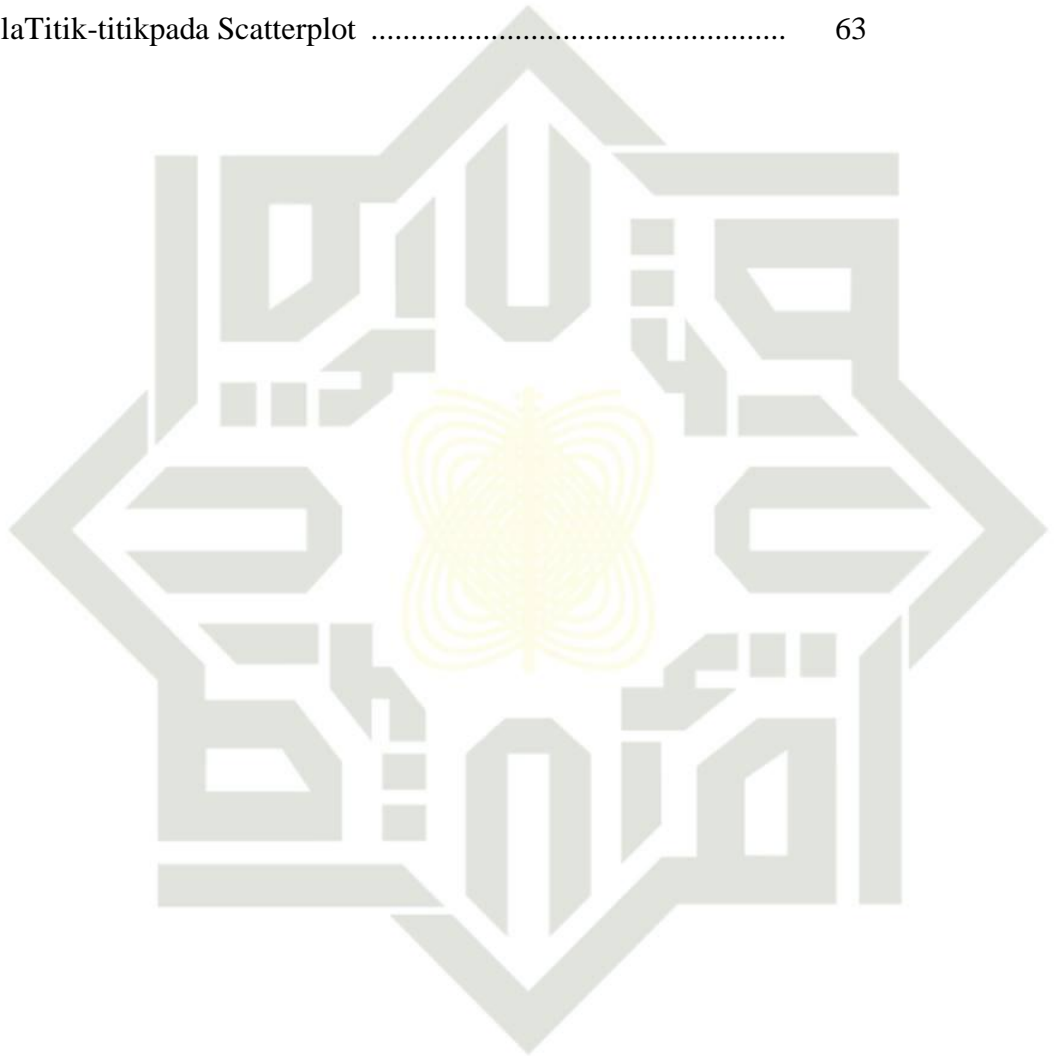


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	17
Gambar 4.1 Grafik Histogram	61
Gambar 4.2 Normal P-P Plot	62
Gambar 4.3 Pola Titik-titik pada Scatterplot	63



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya organisasi atau instansi tertentu yang mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, hal ini didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia.

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*Human resources*” namun ada para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).¹

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.³

Menurut Dharma dalam Koencoro, ada lima indikator yang dapat digunakan yaitu:⁴

1. Kuantitas, berguna untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011) ,h.3

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2009), h.67

³Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 87

⁴ Silfia Febrianti, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014, h.3-4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kualitas, yaitu yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan”.
3. Ketepatan Waktu, yaitu penetapan standar waktu.
4. Efektifitas, yaitu menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, yaitu tanpa minta bantuan.⁵

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.⁶

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.⁷

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka

⁵Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI,Tbk*, Joernal “Acta Diurna” Vol III.No.4.2014, h.7.

⁶Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Penerbit BPFE, 2000),h.69

⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga,2012), h.255



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada perusahaan. Menurut Pangabea kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.⁸ Ada lima indikator dalam kompensasi yaitu Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, dan Jaminan Sosial⁹

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Manusia dapat bekerja apa saja, yang penting tidak melanggar garis-garis yang telah ditentukan Allah SWT. Ia bisa melakukan aktifitas produksi, seperti pertanian, perkebunan, pengolahan makanan dan minuman. Ia juga dapat melakukan aktifitas distribusi, seperti perdagangan, atau dalam bidang jasa seperti transportasi kesehatan dan sebagainya.¹⁰

Islam adalah agama yang mengakarkan pada kebajikan, didalam Alqur'an terdapat ayat-ayat yang berkaitan dengan kinerja. Yang membicarakan keadaan manusia yang bersungguh-sungguh dalam berusaha. Salah satunya Firman Allah Swt dalam Q.S Az-Zumar (39) : 39

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h.181

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013) h.744-746

¹⁰ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Guna Insani, 2005), h. 169

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

قُلْ يَتَقَوَّمُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : “Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”. (Q.S Az-Zumar :39)

Dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah :105)

Dari kedua ayat Al-quran diatas, dijelaskan bekerjalah bukan hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. Berpahala jika dilakukan, berdosa jika ditinggalkan.¹¹ Kerja juga berkaitan dengan martabat seorang manusia yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Harga diri dihadapan dirinya sendiri, juga dihadapan orang lain.¹²

Apabila cara pandang hidup dan ibadah manusia mulai diarahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka sumber daya manusia dari setiap muslim akan mengalami peningkatan berhubungan dengan pandangan hidup.

¹¹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h.623

¹² *Ibid*, h.626

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa. PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu penjualan barang-barang elektronik dan furniture. Yang beralamat di jalan Tuanku Tambusai, Pekanbaru, mulai berdiri dari tahun 2009 dan sudah memiliki beberapa cabang.¹³ Dalam kegiatan usahanya PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru harus mampu beroperasi agar target dapat tercapai.

Berikut ini adalah data mengenai target penjualan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru :

Tabel 1.1
Jumlah Target Penjualan Pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Pada Tahun 2016-2018

No	Tahun	Target Perusahaan	Penjualan
1	2016	3.600.000.000	3.670.245.000
2	2017	3.780.000.000	3.931.200.000
3	2018	3.240.000.000	2.916.000.000

Sumber : PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat selama tiga tahun terakhir jumlah target dan penjualan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2016 jumlah target perusahaan yang harus dicapai sebesar 3.600.000.000 dan total penjualannya sebesar 3.670.245.000, sedangkan pada tahun 2017 jumlah target yang harus dicapai sebesar 3.780.000.000 dan total penjualannya sebesar 3.931.200.000, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan target sebesar 3.240.000.000 dan total penjualannya sebesar 2.916.000.000.

¹³Afrizal, Wawancara, 20 November 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini adalah data mengenai kompensasi pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru :

Tabel 1.2
Daftar Pemberian Kompensasi Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Kompensasi UMP (Rp)	Jumlah Kompensasi (Rp)
1	2016	27	2.095.000	746.775.000
2	2017	27	2.267.000	801.165.000
3	2018	32	2.464.000	996.455.000

Sumber : PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru 2019

Dengan melihat tabel diatas, PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru telah melaksanakan pemberian kompensasi kepada karyawan yang diberikan secara rutin setiap bulannya. Namun para pekerja masih banyak yang tidak bekerja secara maksimal seperti tidak mencapai target dan melakukan pelanggaran sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Hal ini tentu dapat merugikan perusahaan.¹⁴

Dengan melihat permasalahan diatas pada tahun terakhir perusahaan mengalami penurunan penjualan hal ini disebabkan karena tidak tercapainya target perusahaan secara maksimal, oleh karena itu penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru, yaitu mengenai masalah kinerja karyawan, Maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM”**

¹⁴Nita Rahma, Wawancara, 20 November 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang penulis miliki agar tidak menyimpang dari topik pembahasan, maka dalam tulisan ini penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada aspek yang menyangkut tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Islam tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk Mengetahui Tinjauan Ekonomi Islam Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru?

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Akademis diharapkan menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas Akademik, syarat untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan studi di Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA RIAU.

- b. Bagi penulis untuk mendapatkan gelar SE, menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah, Sebagai wujud partisipasi penulis dalam menerapkan ilmu khususnya dalam bidang Ekonomi Islam.
- c. Bagi perusahaan untuk bahan masukan dalam mempertimbangkan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Siak Mega Buana Jl. Tuanku Tambusai No. 335/377 Pekanbaru. Penulis memilih melakukan penelitian di PT.Siak Mega Buana karena lokasi ini strategis berada ditengah keramaian kota Pekanbaru.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek merupakan sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru. Sedangkan obyek merupakan sifat keadaan dari suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. Obyek dalam penelitian adalah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi.¹⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru sebanyak 32 orang. Untuk pengambilan sampel, metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode *Total Sampling*, dimana sampel yang diambil dari keseluruhan populasi yaitu sebanyak 32 orang.

4. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.¹⁶ Adapun sumber data primer dari penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu dari karyawan di PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.
- b. Data sekunder merupakan data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.¹⁷ Data yang tidak berhubungan langsung dengan responden dan merupakan data pendukung bagi

¹⁵Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.161-162

¹⁶Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Wali Pers, 2009), h.42

¹⁷Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Penadamedia Group, 2013), h.16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peneliti, yaitu berupa data yang diambil dari beberapa buku dan dokumen yang berhubungan dengan masalah ini.

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data secara langsung ke lapangan untuk meneliti, mengamati dan menyimpulkan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian¹⁸.
- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada responden.¹⁹
Adapun pilihan jawaban di sesuaikan dengan pertanyaan yang diberikan.hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih valid kebenarannya dan terarah.
- c. Angket (kuesioner), yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.²⁰
- d. Dokumentasi, adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian melalui buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumentar, data yang relevan penelitian.²¹

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat

¹⁸ Narbuko,Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.70

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2002), h.12.

²⁰ Ibid, h.49

²¹ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.105

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisis bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika (misalnya fungsi multivariat), model statistik, dan ekonometrik. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.²² Analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen dikaitkan dengan yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikaitkan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung $\geq r$ tabel. Adapun rumus yang dipakai yaitu *korelasi pearson produk moment*.²³

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

keterangan:

R = koefisien korelasi

X = deviasi rata-rata variabel X

= X-X

Y = deviasi rata-rata variabel Y

= Y-Y

²²Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010),

²³Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kejituan suatu instrument jika digunakan untuk mengukur himpunan objek yang sama berkali-kali akan mendapatkan hasil yang serupa.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Hubungan tersebut dinyatakan dengan koefisien “r”, koefisien r berkisar dari 0 sampai dengan 1 dan nilai $r > 0,6$ artinya butir pertanyaan/ variabel tersebut adalah reliabel/ dapat dipercaya. Hal ini artinya data yang dipergunakan telah layak digunakan pada analisis berikutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dilakukan untuk memeriksa apakah nilai variabel dependen Y didistribusikan secara normal terhadap nilai variabel bebas X. Uji normalitas dengan menggunakan uji one sampel Kolmogorov Smirnov Test. Suatu data dilakukan terdistribusikan secara normal apabila nilai asymp Sig pada test tersebut bernilai $.05$.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian nilai residual satu pengamatan yang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemungkinan adanya dugaan Scatterplot dimana sumbu x adalah residual dan sumbu y adalah nilai y yang diprediksi. Jika pada grafi tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu 0 (nol) pada sumbu y, maka tidak terjadi tererokedalitas atas suatu model regresi.

3) Uji Auto Korelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durrbin-Watson (DW- Test). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika $dU < DW < 4-dU$ maka H_0 diterima dan tidak terjadi masalah autokorelasi
- b) Jika $DW < dL$ atau $DW > 4-dL$ maka H_0 ditolak dan terdapat masalah autokorelasi
- c) Jika $dL < DW < dU$ atau $4-dU < DW < 4-dL$ maka tidak ada keputusan yang pasti.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel dependent dan satu variabel independent. Atau dengan kata lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel yang dianalisis terdiri dari satu variabel prediktor dan satu variabel kriterium. Rumus regresi linier sederhana²⁴ adalah:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Di mana :

\hat{Y} = Variabel Dependen (Kinerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Variabel independen (Kompensasi)

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coeffisients* pada kolom sig(*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sama halnya dengan Uji F, Uji t juga bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS, apabila ingin mempelajari langkah Uji t dengan *software* SPSS 23.

²⁴ Drs. Hartono, M.Pd, *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian dengan Komputer*, Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Kemasyarakatan Kependidikan dan Perempuan, 2005), hal,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 23.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

Hasil perhitungan *adjusted R²* dapat dilihat pada output *model summary*. Pada kolom *adjusted R²* dapat diketahui beberapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Langkah mencari Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dengan *software* IBM SPSS 23.

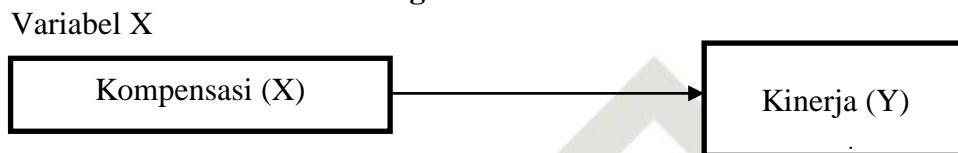
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model Penelitian

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Adapun variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau satu objek dengan objek lain yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁵ Menjawab permasalahan-permasalahan pada penelitian ini penelitian ini perlu penulis sajikan operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. ²⁶	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Jaminan Sosial ²⁷
2	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ²⁸	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian. ²⁹

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 96.

²⁶ Malayu Hasibuan, *Opcit*, h.118

²⁷ Veithzal Rivai, *Opcit*, h.744-746

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit*, h.67

²⁹ Bryan Johannes Tampi, *Opcit*, h. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social sebagai berikut :

Tabel 1.4
Skala Pengukuran Likert³⁰

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan analisis teori diatas dapat disusun suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari : permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris yaitu:

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.

Penelitian Terdahulu

Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

No	Nama/Tahun	Judul Skripsi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Binti Trisnawati, 2016	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sekar Bumi Alam Lestari Kebun	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan

³⁰Nazir M, Metode Penelitian, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Tapung Kanan Kabupaten Kampar.		kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sekar Bumi Alam Lestari Kebun Tapung Kanan Kabupaten Kampar. ³¹
2	Nia Huza Hadila, 2017	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Dan Kriminal Kepolisian Resort Kota Pekanbaru	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y).	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resort Kota Pekanbaru. ³²

³¹ Binti Trisnawati, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Sekar Bumi Alam Lestari Kebun Tapung Kanan Kabupaten Kampar*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2016).

³² Nia Huza Hadila, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Dan Kriminal Kepolisian Resort Kota Pekanbaru*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2017).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca memahami penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan dari penelitian.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan tentang gambaran umum, sejarah singkat, visi misi, dan struktur organisasi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.

BAB III : LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini memuat tentang teori yang berkenaan dengan penelitian yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasan yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru dan tinjauan Ekonomi Islam.

BAB V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A Sejarah PT. Siak Mega Buana Pekanbaru

PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang elektronik dan furniture secara cash dan kredit, yang terletak di jalan Nangka (Tuanku Tambusai) No.335/377 Pekanbaru.

Berkembangnya dunia usaha dewasa ini yang ditunjang oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan tingkat kebutuhan masyarakat semakin meningkat. Hal ini dipicu oleh adanya perubahan gaya hidup yang terjadi karena perubahan status sosial dan keadaan ekonomi suatu negara. Pesatnya pertumbuhan dan perkembangan ekonomi menyebabkan kebutuhan akan barang-barang elektronik dan furniture juga meningkat. Mengingat kota Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau yang sangat pesat pembangunan dan kemajuannya.

Hal ini bisa kita lihat dari berubahnya pola pikir dan pola hidup masyarakat yang menimbulkan beraneka ragam kebutuhan akan barang-barang mewah, seperti: TV, DVD, komputer, lemari es, mesin cuci dan sebagainya. PT.Siak Mega Buana Pekanbaru berdiri pada tahun 2009, perusahaan ini telah berjalan selama kurang lebih 10 tahun dan masih mampu bertahan walaupun banyak bermunculan perusahaan pesaing yang bergerak dalam bidang yang sama, di antaranya PT. Menara Dana Sejahtera, PT. Interyasa, PT. Colombus, PT. Mustika, dan PT. Planet.

Dengan adanya peningkatan kebutuhan masyarakat akan barang-barang elektronik dan furniture menjadikan ini sebagai peluang bisnis yang cukup bagus bagi pelaku usaha. Sehingga banyak bermunculan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang-barang elektronik dan furniture.

B. Lokasi

Adapun lokasi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru di Jl. Tuanku Tambusai No.335/377 Pekanbaru Riau.

C. Visi dan Misi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

1. Visi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

“Menjadi perusahaan yang Terpercaya, Unggul, Terkemuka dan Terdepan dalam bidang retail yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia”.

2. Misi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

- a. Meningkatkan pengembangan bisnis marketing dengan membentuk jaringan Penjualan baru diseluruh Indonesia.
- b. Menciptakan pertumbuhan penjualan dan pasar di setiap wilayah operasional.
- c. Mengembangkan dan menyesuaikan keahlian karyawan terhadap kebutuhan perusahaan untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- d. Menciptakan kinerja yang optimal dengan menerapkan SOP yang tepat guna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

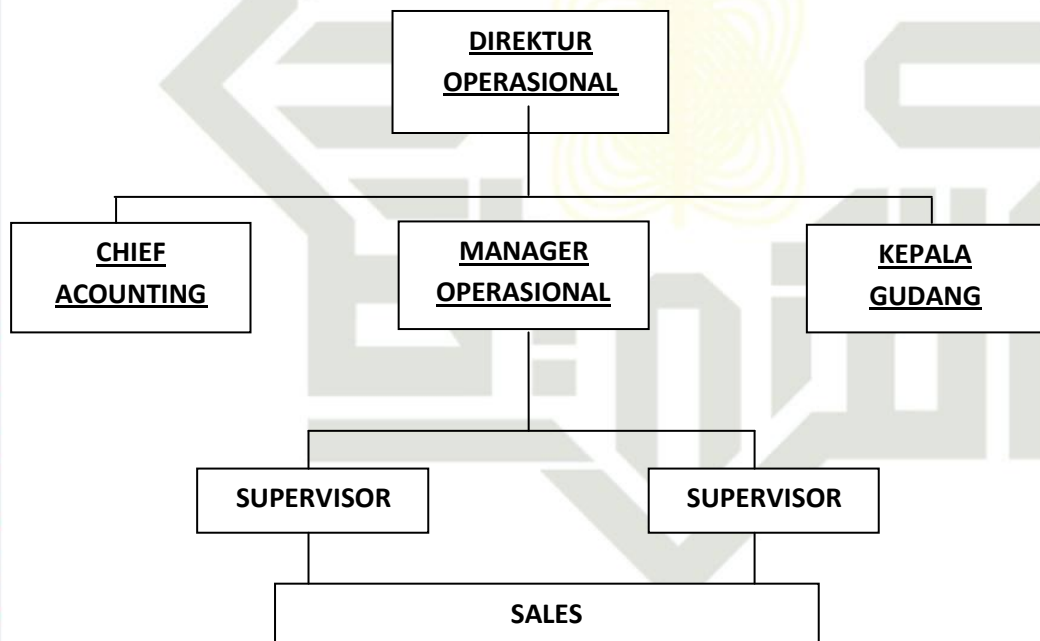
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Struktur Organisasi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

Dalam suatu perusahaan, segala aktivitas harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang untuk terlaksananya operasional dengan baik, efektivitas dan efisiensi dalam operasional, diperlukan struktur organisasi. Struktur Organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk menjelaskan tugas wewenang dan tanggung jawab seorang anggota dari suatu organisasi tersebut. Adapun perincian dari organisasi PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar 2.1
Struktur Organisasi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru



Sumber: Dokumentasi PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

1. Pimpinan

Pimpinan merupakan pimpinan suatu perusahaan yang tugasnya merencanakan, mengawasi, dan menilai hasil kerja semua karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manajer Operasional

Memberikan target-target dan mengatur supervisor agar mengembangkan diri menjadi kepala cabang di setiap cabang PT.Siak Mega Buana.

3. Head Finance & Accounting Tax

Mengatur, mengontrol dan mengawasi lalulintas keuangan dalam perusahaan.

4. Kepala Gudang

Pengelolaan barang masuk dan barang keluar serta stok barang.

5. Supervisor

Supervisi tenaga penjual, baik sales maupun pramuniaga.

6. Sales

Staff yang berperan penting pada perusahaan dimana sales inilah yang akan mempromosikan barang-barang perusahaan.

Sistem Pemasaran dan Jenis Produk

Adapun cara yang dilakukan dalam pemasaran produk diantaranya:

1. Pemasaran Showroom

Penjualan showroom dilakukan oleh pramuniaga dengan ketentuan yang sudah diatur. Pramuniaga melakukan pemasaran didalam showroom.

2. Pemasaran Salesman

Penjualan yang dilakukan salesman kelapangan dengan ketentuan yang sudah diatur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. CGC (Customer Get Customer)

Penjualan yang dilakukan melalui konsumen yang menciptakan konsumen baru.

Jenis-jenis Produk yang ditawarkan oleh PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru yaitu produk-produk elektronik dan furniture. Dari segi penjualan, produk elektronik menunjukkan peningkatan yang signifikan jika dibandingkan dengan produk furniture.

PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru ini melakukan penjualan secara tunai dan kredit. Penjualan secara kredit lebih diarahkan pada penjualan secara angsuran, dimana konsumen (pembeli) akan melunasi kewajibannya dengan cara mengangsur sampai lunas sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³

Job performance / kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *Role-stress* dan konflik kerja/ non kerja. Sementara Robbin mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.³⁴

Dalam percakapan sehari-hari dan juga berbagai media, istilah kinerja telah populer digunakan. Kinerja memiliki berbagai makna yaitu:

- a. Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan
- b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, h.67

³⁴ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Pustaka, 2013), h. 87

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan.

Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil yang mencakup yaitu :

- a. Efektifitas dan efisiensi

Bila tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting, maka kegiatan tersebut disebut efisien.

- b. Otoritas dan tanggung jawab

Untuk mengukur apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak digunakan criteria efektifitas dan efisien. Bagaimana proses terjadinya efektifitas dan efisien, perlu diukur dengan wewenang dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah disebar dengan baik, tanpa adanya tindih tugas. Masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³⁵

- c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian antara karyawan dan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan

³⁵ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Jika seorang karyawan melanggar peraturan organisasi, maka karyawan tersebut harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

d. Inisiatif

Inisiatif seorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan merupakan dorongan kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Fungsi Kinerja

- a. *Performance improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation adjustment*, yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- c. *Placement decision*, yaitu menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training and development needs*, yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career planning and development*, yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. *Staffing process deficiencies*, yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- g. *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.³⁶

3. Indikator Kinerja

Menurut Dharma dalam Koencoro, ada lima cara pengukuran yang dapat digunakan yaitu:³⁷

- a. Kuantitas, berguna untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.
- b. Kualitas, yaitu yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan”.
- c. Ketepatan Waktu, yaitu penetapan standar waktu.
- d. Efektifitas, yaitu menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, yaitu tanpa minta bantuan.³⁸

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Faktor Individu
 - 1) Kesehatan fisik dan jiwa
 - 2) Pendidikan dan pelatihan
 - 3) Pengalaman kerja
 - 4) Lingkungan kerja

³⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), cet ke-11, h. 227.

³⁷ Silfia Febrianti, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014, h.3-4.

³⁸Bryan Johannes Tampi, *op.cit*, h. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Kebutuhan
- 6) Prestasi
- b. Faktor Organisasi
 - 1) Uraian tugas dan jabatan
 - 2) Sarana dan prasarana
 - 3) Hubungan kerja
 - 4) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 5) Gaji dan upah
- c. Faktor Manajemen
 - 1) Keterampilan konseptual
 - 2) Keterampilan berhubungan dengan orang lain
 - 3) Keterampilan teknis³⁹

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁴⁰

a. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan + keterampilan. Artinya, pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

³⁹Payaman Simanjuntak, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2005), h.99

⁴⁰Moekijat, *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1991), h.148

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi

Motivasi dimengerti sebagaimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi juga dimengerti sebagai salah satu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Chung dan Megison menyatakan bahwa motivasi merupakan perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.⁴¹

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.⁴² Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program organisasi. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi

⁴¹*Ibid*

⁴²R Wayne Mondy SPHR, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Glora Aksara Pratama, 2008), Edisi ke-10, h.257

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:⁴³

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi/ instansi
- d. Mengadakan penelitian manajemen personal

Penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengevaluasi kerja karyawan sehingga diketahui seberapa baik karyawan telah bekerja sesuai dengan saran dan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan serta dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka pada masa yang akan datang. Unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja yaitu:⁴⁴

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Kreatifitas
- e. Inisiatif
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kecakapan
- i. Kepribadian
- j. Tanggung jawab

⁴³ Tegu Sulustiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h.277

⁴⁴ Henni Indriyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru, Suska Press, 2013),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian kerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Dilakukannya penilaian kinerja harus mempunyai tujuan dan manfaat. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja yaitu:⁴⁵

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam penetapan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan

6. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, terbaik mereka yang merupakan semangat dan memberikan kontribusi mereka, yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun ayat Al-qur'an yang menjelaskan tentang kinerja dalam Surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S Al-Ahqaaf: 19)

⁴⁵Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapatkan hasil yang berkualitas dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Dalam surah At-Taubah (9) : 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah: 105)*

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasanya segala sesuatu yang kita lakukan akan diminta pertanggungjawabannya dan akan dinilai apakah baik atau buruk yang kita kerjakan. Dan kita sebagai manusia berhak mendapatkan sesuatu atas apa yang kita lakukan.

Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja Islami meliputi:⁴⁶

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja

Menurut Zadjuli, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:⁴⁷

- a. Niat bekerja karena Allah SWT
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan dunia akhirat
- d. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.⁴⁸

Memberikan kewenangan dalam mengatur manajemen juga merupakan suatu yang urgent. Keberadaan orang lain yang turut diberikan kewenangan tidak hanya meringankan pekerjaan tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan usaha lain. Memberikan kewenangan berarti menginvestasikan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang tersimpan pada diri orang lain. Namun pelaku manajemen harus membuat kaidah-kaidah dan aturan kerja yang tepat untuk melatih karyawan agar tetap konsekuen dan tekun. Tidak terlepas dari itu salah

⁴⁶Kasim, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016), h. 189

⁴⁷ *Ibid*

⁴⁸ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu hal yang sangat dibutuhkan dalam manajemen adalah penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Dalam Al-qur'an juga ditemukan bahwa Allah memiliki catatan kerja bagi seluruh manusia untuk merekam pekerjaan dan tingkah lakunya secara rinci. Hal ini dilakukan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman bagi mereka yang mengerjakannya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka.⁴⁹

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵⁰ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁵¹

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan,

⁴⁹ Dicki Hartanto, *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*, (Pekanbaru: Cahaya Pustaka, 2016), h.80

⁵⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h.118

⁵¹ Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.235

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.⁵²

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Menurut Pangabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.⁵³

Menurut Rivai dan Sagala, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana

⁵² Kadarisman M, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 8

⁵³ Edy Sutrisno, *Opcit*, h.181

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.⁵⁴

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

⁵⁴ Yusuf, Burhanuddin, Op. Cit. h.237.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “inputs” (syarat-syarat) dan “output”.⁵⁵

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Notoadmojo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan⁵⁶

3. Komponen-Komponen Kompensasi

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

⁵⁵ *Ibid*, h.241-242

⁵⁶ Edy Sutrisno, Op. Cit. h.188.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

Kompensasi langsung sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Juga disebut sebagai Kompensasi Tambahan/Pelengkap (*Fringe Benefit*). Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.⁵⁷

Berbagai bentuk kompensasi pelengkap yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai berikut :

- 1) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*)
 - a) Waktu Istirahat
 - b) Hari-hari sakit
 - c) Liburan dan cuti

⁵⁷Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013) h.744-746

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Perlindungan Ekonomis terhadap bahaya
 - a) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode (Asuransi)
 - b) Tunjangan hari tua
 - c) Tunjangan pengobatan
- 3) Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
 - a) Program rekreasi
 - 1) Kegiatan olahraga
 - 2) Kegiatan kesenian
 - b) Kafetaria
 - c) Perumahan
 - d) Beasiswa pendidikan
 - e) Biro konsultasi
 - f) Transportasi
 - g) Perpustakaan⁵⁸

4. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Tujuan dalam manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut :

⁵⁸ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012) h. 157.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Tahap 1 : Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- b. Tahap 2 : Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran dipasar kerja.
- c. Tahap 3 : Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.⁵⁹

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi

⁵⁹ Rivai, Op. Cit., 749.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi relatif kecil.

- d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

- e. Pemerintah dengan UU & Keppres

Pemerintah dengan UU & Keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

- f. Biaya hidup atau cost of living

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar, tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed un employment*).

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (financial, keselamatannya) yang besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.⁶⁰

⁶⁰ Komang, Op. Cit., 153-154.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pandangan Ekonomi Islam terhadap Kompensasi

Dalam Islam kompensasi atau upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati. Islam memberikan solusi mengenai pemberian upah, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan majikan maupun pekerja. Menurut Islam upah harus diberikan dengan cara layak dan patut dengan tetap mengingat ajaran Islam.⁶¹

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau reward. Kompensasi ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat :

Al-Baqarah ayat 279 :

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَئِنَّكُمْ لَفِي ذَلٍّ مِّنْ أَعْيُنِنَا ۚ فَعَلُوا بِنِعْمَةِ اللَّهِ عَظِيمًا
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya : “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan

⁶¹M.Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam :Prinsip Dasar*, (Jakarta :Prenada Media, 2010), h.79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.*⁶²

Dalam surat Al-Khafi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.⁶³

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerja yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zhalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam kompensasi atau imbalan inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Dalam sabda Rasulullah SAW dalam H.R Ibnu Majjah juga dikatakan :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Berikan upah seseorang buruh itu sebelum keringatnya kering”.⁶⁴

Hadits riwayat Ibnu Majah diatas dapat diketahui bahwa pekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya.

⁶²Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya Juz 1-30*, (Surabaya: Mekar, 2004), h. 59

⁶³*Ibid*, h. 406

⁶⁴Ibnu Majah, *Sunah Ibnu Majah Hadis Ke 2434*, Kitab Al-Ahkam, CD Al-Bayan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam melihat kompensasi atau reward sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kompensasi dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan diletakkan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan kompensasi dimensi dunia agar kompensasi dimensi akhirat dapat tercapai.

Dimensi kompensasi di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional. Layak bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran. Dalam organisasi Islam, kompensasi harus direncanakan dengan cara adil dan baik bagi pekerja maupun majikan. Pada hari pembalasan Rasulullah SAW akan menjadi saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan mendapat pekerjaannya diselesaikan olehnya namun tidak memberi upah kepadanya”.⁶⁵

Kompensasi yang dirasakan tidak adil dan tidak layak, oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk mencapai keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan

⁶⁵Rafik Issa Bekun, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset, 2004), h.65.

kegiatan manaterial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas.

Menurut definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dalam islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi pekerjaan dan jabatan yang sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut;

1. Dari hasil persamaan regresi $Y = 7,881 + 0,900X$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru. Dan dari hasil uji t dapat disimpulkan pula bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}(8,500) > t_{tabel}(2,04227)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Dengan nilai koefisien determinasi model adalah 0,707. Artinya adalah pengaruh/sumbangan yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja sebesar 70,7%. Selebihnya sebesar 29,3% variabel dependen Y (kinerja) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dan nilai R sebesar 0,841. Artinya adalah bahwa korelasi antara kompensasi dengan kinerja memiliki *hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat*.
2. Menurut tinjauan ekonomi Islam, kompensasi yang diberikan oleh PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan ekonomi Islam. Dimana kompensasi harus diberikan secara adil dan layak. Kemudian kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Siak Mega Buana

Cabang Pekanbaru juga sudah sesuai dengan ajaran Islam. Tetapi masih terdapat sebagian karyawan yang belum bekerja secara maksimal. Dimana kompensasi yang diberikan sudah sesuai maka kinerja yang dihasilkan harusnya juga semakin baik.

Saran

Setelah dilakukan penelitian oleh penulis pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru, maka penulis mencoba untuk memberikan saran pada perusahaan, yaitu:

1. Dengan diketahuinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru, maka dengan demikian variabel kompensasi tersebut dapat dikembangkan dan dimaksimalkan lagi oleh pihak PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru. Diharapkan kepada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi di perusahaan agar kinerja karyawan juga semakin meningkat.
2. Sesuai ajaran Islam, sudah semestinya PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kompensasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Syafi'I Muhammad, 2005. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Guna Insani.
- Ardana Komang I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bekun, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Burhanuddin, Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Chaudry, Sharif M. 2010. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*. Jakarta: Prenada Media.
- Departemen Agama RI. 2004. *Alqur'an dan Terjemahannya Juz 1-30*. Surabaya: Mekar.
- Drs. Hartono, M.Pd. 2005. *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian dengan Komputer*. Yogyakarta : Lembaga Studi Filsafat Kemasyarakatan Kependidikan dan Perempuan.
- Febrianti, Silfia. 2014. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.12 No. 1 Juli 2014, h.3-4.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hartanto, Dicki. 2016. *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*. Pekanbaru : Cahaya Firdaus.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibnu Majah. *Sunah Ibnu Majah Hadis Ke 2434. Kitab Al-Ahkam*. CD Al-Bayan.
- Indriyani, Henni. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Suska Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Rajawali.
- M, Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- M, Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1991. *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Narbuko, Achmadi. 2005. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Penadamedia Group.
- SPHR, R Wayne Mondy. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Glora Aksara Pratama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sulustiyani, Tegu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Kencana.



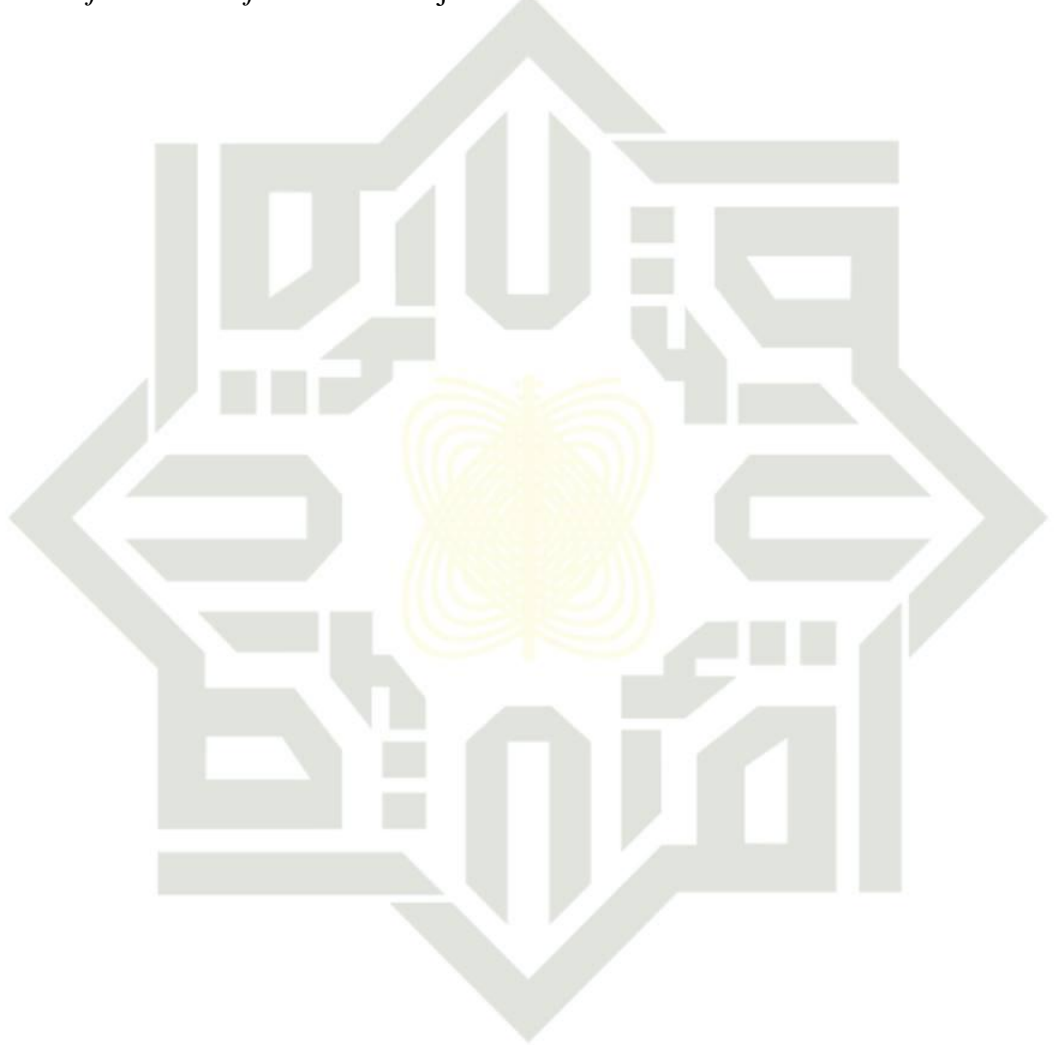
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI Tbk, Joernal "Acta Diurna"* Vol III. No.4.2014, h.7.

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Wali Pers.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER PENELITIAN

A Pendahuluan

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) strata satu (S1) Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam”, yang mana dengan ini peneliti :

Nama : FINNIA ELFISA
 Nim : 11425200120
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Syariah dan Hukum

Melalui angket ini, peneliti mohon bantuan bapak/ibu untuk mengisi angket penelitian ini dengan pengetahuan dan pengalaman jawaban bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi kerja dan aktivitas bapak/ibu karena angket ini semata-mata untuk kepentingan penelitian Fakultas Syariah Dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau dalam rangka penyusunan Skripsi. Dan saya harapkan bapak/ ibu mengisi angket ini sesuai dengan hati nurani bapak/ibu.

Atas bantuan bapak/ibu dalam pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih.

B Identitas Responden

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/>	Laki-laki
		<input type="checkbox"/>	Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/>	Tahun
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/>	SMA <input type="checkbox"/> S2
		<input type="checkbox"/>	S1
Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/>	Tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

C. Petunjuk Kuisioner

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu/sdr/I anggap benar dengan menceklis (√) seseuai dengan ketentuan dibawah ini :

Keterangan pilihan jawaban :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

D. Item Pernyataan

1. Pernyataan untuk variabel X (Kompensasi)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
2	Jumlah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan.					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.					
4	Saya mendapatkan upah atas pekerjaan saya secara tepat waktu.					
5	Upah yang saya terima dari perusahaan sesuai atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan.					
7	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
8	Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.					
	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari besar.					
	Jenis tunjangan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan.					
	Saya menerima tunjangan sesuai dengan prestasi kerja.					
	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.					
	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan yang baik.					
15	Jaminan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan saya.					

2. Pernyataan untuk variabel Y (Kinerja)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan SOP.					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memuaskan atasan saya.					
4	Dalam sehari saya bisa melakukan penjualan melebihi target.					
5	Saya bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.					
6	Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam menciptakan hal-hal baru untuk menunjang pekerjaan saya.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12	Saya selalu disiplin dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan.					
13	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan secara professional.					
14	Bagi saya penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.					
15	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan saya.					
16	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
17	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.					
18	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya sendiri.					
19	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri sesuai dengan tanggung jawab saya.					
20	Ketika menemukan kesulitan saya berusaha menyelesaikan terlebih dahulu sebelum meminta bantuan kepada orang lain.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR WAWANCARA

Diajukan kepada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru di jalan Tuanku Tambusai No.335/377 kota Pekanbaru.

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru di jalan Tuanku Tambusai No.335/377 kota Pekanbaru?
2. Bagaimana visi dan misi PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru ?
3. Bagaimana struktur organisasi PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru ?
4. Bagaimana system pemasaran dan apa saja jenis produk?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics					
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	37,5	37,5	37,5
	Perempuan	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	10	31,3	31,3	31,3
	31 - 40 Tahun	12	37,5	37,5	68,8
	41 - 50 Tahun	7	21,9	21,9	90,6
	>50 Tahun	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	22	68,8	68,8	68,8
	S1	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2- 4 Tahun	12	37,5	37,5	37,5
	5 - 6 Tahun	13	40,6	40,6	78,1
	>7 Tahun	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Deskriptif Variabel

Frequencies

Statistics			
		Kompensasi	Kinerja
N	Valid	32	32
	Missing	0	0
Mean		60,53	62,34
Std. Error of Mean		,923	,988
Median		59,50	62,50
Mode		58	63
Std. Deviation		5,224	5,592
Variance		27,289	31,265
Range		21	22
Minimum		50	53
Maximum		71	75
Sum		1937	1995

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi (X)

Frequencies

Statistics																
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	7	21,9	21,9
	Setuju	14	43,8	43,8
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4
	Total	32	100,0	100,0

P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	7	21,9	21,9
	Setuju	15	46,9	46,9
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3
	Total	32	100,0	100,0

P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Netral	9	28,1	28,1
	Setuju	17	53,1	53,1
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8
	Total	32	100,0	100,0



© H a

k

R i

te

er

Syarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	7	21,9	21,9	21,9
Setuju	16	50,0	50,0	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	5	15,6	15,6	15,6
Setuju	22	68,8	68,8	84,4
Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	21	65,6	65,6	78,1
Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	5	15,6	15,6	15,6
Setuju	18	56,3	56,3	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	19	59,4	59,4	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	20	62,5	62,5	75,0
Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	



© H a

K

R i

ta

iv

an Syarif Kasim Ria

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	8	25,0	25,0	25,0
Setuju	13	40,6	40,6	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	6	18,8	18,8	18,8
Setuju	17	53,1	53,1	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	20	62,5	62,5	75,0
Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	5	15,6	15,6	15,6
Setuju	25	78,1	78,1	93,8
Sangat Setuju	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	11	34,4	34,4	34,4
Setuju	18	56,3	56,3	90,6
Sangat Setuju	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	10	31,3	31,3	31,3
Setuju	16	50,0	50,0	81,3
Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja (Y) Frequencies

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
N Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	18,8	18,8	18,8
Setuju	17	53,1	53,1	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	25,0	25,0	25,0
Setuju	13	40,6	40,6	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	21,9	21,9	21,9
Setuju	15	46,9	46,9	68,8
Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	6,3	6,3	6,3
Setuju	12	37,5	37,5	43,8
Sangat Setuju	18	56,3	56,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	16	50,0	50,0	53,1
Sangat Setuju	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	19	59,4	59,4	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	5	15,6	15,6	15,6
Setuju	18	56,3	56,3	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	3	9,4	9,4	9,4
Setuju	20	62,5	62,5	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	20	62,5	62,5	75,0
Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	6	18,8	18,8	18,8
Setuju	15	46,9	46,9	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	7	21,9	21,9	21,9
Setuju	15	46,9	46,9	68,8
Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Netral	8	25,0	25,0	28,1
Valid Setuju	16	50,0	50,0	78,1
Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Netral	7	21,9	21,9	25,0
Valid Setuju	15	46,9	46,9	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	5	15,6	15,6	15,6
Valid Setuju	16	50,0	50,0	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	3	9,4	9,4	9,4
Valid Setuju	20	62,5	62,5	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

		Correlations															Kompe nsasi
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	
P1	Pearson	1	,972	,210	,705	,151	,265	,163	,368	,176	,421	,101	,317	,127	,276	-,030	,689
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)		,000	,248	,000	,409	,143	,374	,038	,335	,016	,581	,077	,489	,126	,869	,000
P2	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	,972	1	,209	,725	,155	,278	,175	,387	,189	,436	,173	,334	,121	,335	,023	,727
	Correlation																
P3	Sig. (2-tailed)	,000		,251	,000	,398	,124	,339	,029	,299	,013	,343	,062	,510	,061	,899	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	,210	,209	1	,536	,824	,659	,098	-,338	,106	,137	,087	-,173	,320	,320	,240	,480
P4	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,248	,251		,002	,000	,590	,055	,565	,453	,636	,013	,343	,074	,184	,186	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson	,705	,725	,536	1	,556	,446	,051	,049	,056	,569	,053	-,019	,115	,398	,080	,698
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,001	,011	,781	,788	,763	,001	,773	,920	,531	,024	,665	,000
P6	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	,151	,155	,824	,556	1	,580	,000	-,452	-,000	,146	,000	-,125	,125	,365	,321	,402
	Correlation																
P7	Sig. (2-tailed)	,409	,398	,000	,001		,001	1,000	,009	1,000	,425	1,000	,001	,506	,040	,073	,022
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	,265	,278	,659	,446	,581	1	,218	-,507	-,020	,216	-,214	-,504	,242	,417	,603	
P8	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,143	,124	,000	,011			,230	,484	,003	,914	,234	,240	,003	,181	,018	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P9	Pearson	,163	,175	,098	,050	,008	,211	1	,419	,682	,102	,967	,361	,144	-,079	-,035	,532
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,374	,339	,598	,781	1,000	,230		,017	,000	,578	,000	,042	,430	,669	,851	,002
P8	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	,368	,387	-,339	-,049	-,452	-,128	-,419	1	,453	,233	,412	,960	,162	,021	,045	,456
	Correlation																
P9	Sig. (2-tailed)	,038	,029	,059	,788	,009	,484	,017		,009	,198	,019	,000	,375	,911	,805	,009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	,176	,189	,106	,050	,007	,682	,453	1	,111	,663	,391	,270	,170	,262	,617	
P9	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,335	,299	,568	,761	1,003	,003	,009		,546	,000	,027	,135	,352	,147		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P10	Pearson Correlation	,421	,436	,137	,569	,146	-,020	,102	,233	,111	1	,104	,179	-,064	,117	-,037	,472**
	Sig. (2-tailed)	,016	,013	,453	,001	,425	,914	,578	,198	,546		,573	,327	,727	,525	,842	,006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P11	Pearson Correlation	,101	,173	,087	,053	,000	,216	,967	,412	,663	,104		,355	,129	,019	,025	,532**
	Sig. (2-tailed)	,581	,343	,636	,773	1,000	,234	,000	,019	,000	,573		,046	,482	,919	,893	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P12	Pearson Correlation	,317	,334	-,432	,019	,560	,214	,361	,960	,391	,179	,355		,156	,085	,037	,374*
	Sig. (2-tailed)	,077	,062	,013	,920	,001	,240	,042	,000	,027	,327	,046		,393	,643	,839	,035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P13	Pearson Correlation	,127	,121	,173	,115	,122	,504	,144	,162	,270	-,064		,129	,156	,139	,551	,419*
	Sig. (2-tailed)	,489	,510	,344	,531	,506	,003	,430	,375	,135	,727	,482		,393	,447	,001	,017
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P14	Pearson Correlation	,276	,335	,320	,398	,365	,242	-,079	,021	,170	,117	,019		,085	,139	,513	,489*
	Sig. (2-tailed)	,126	,061	,074	,024	,040	,181	,669	,911	,352	,525	,919		,643	,447	,003	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P15	Pearson Correlation	-,030	,023	,240	,080	,321	,417	,035	,045	,262	-,037	,035		,027	,035	,511	,403
	Sig. (2-tailed)	,869	,899	,186	,665	,073	,018	,851	,805	,147	,842	,893		,839	,001	,003	,022
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kompen	Pearson Correlation	,689	,727	,480	,698	,402	,603	,532	,456	,617	,472	,532		,374	,419	,489	1
sasi	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,022	,000	,002	,009	,000	,006	,002		,035	,017	,005	,022
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Kinerja
P1 Pearson Correlation	1	,586	,875	,113	,223	,114	,044	-,124	,202	-,030	-,145	,077	,058	-,038	-,124	,360
P1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,539	,220	,534	,810	,501	,268	,869	,427	,675	,751	,836	,501	,043
P1 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2 Pearson Correlation	,586	1	,549	,434	,492	,167	,102	,171	,111	,317	,210	,068	,362	,266	,171	,623
P2 Sig. (2-tailed)	,000		,001	,013	,004	,360	,578	,350	,546	,077	,248	,710	,042	,141	,350	,000
P2 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3 Pearson Correlation	,875	,549	1	,106	,131	,107	,108	-,042	,261	,028	,136	,056	,035	,036	,042	,353
P3 Sig. (2-tailed)	,000	,001		,564	,474	,559	,556	,821	,148	,877	,456	,931	,766	,846	,821	,047
P3 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4 Pearson Correlation	,113	,434	,106	1	,551	,206	,314	,263	,170	,251	,177	,033	,194	,225	,263	,496
P4 Sig. (2-tailed)	,539	,013	,564		,001	,257	,080	,146	,352	,166	,334	,856	,288	,217	,146	,004
P4 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5 Pearson Correlation	,223	,492	,131	,551	1	-,017	,108	,326	-,070	,143	,209	-,145	,142	,113	,326	,421
P5 Sig. (2-tailed)	,220	,004	,474	,001		,926	,555	,069	,702	,434	,251	,783	,437	,536	,069	,016
P5 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P6 Pearson Correlation	,114	,102	,108	,107	,108	1	,574	,439	,875	,229	,247	,295	,192	,153	,439	,591
P6 Sig. (2-tailed)	,539	,360	,559	,257	,926		,001	,012	,000	,208	,173	,101	,293	,403	,012	,000
P6 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P7 Pearson Correlation	,044	,171	,111	,314	,263	,170	1	,351	,682	,161	,175	,086	,122	,088	,351	,495
P7 Sig. (2-tailed)	,810	,501	,534	,810	,534	,810		,049	,000	,380	,339	,638	,507	,631	,049	,004
P7 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P8 Pearson Correlation	-,124	,171	,111	,314	,263	,170	,351	1	,380	,306	,329	-,031	,068	,305	1,000	,535
P8 Sig. (2-tailed)	,501	,268	,534	,810	,534	,810	,049		,032	,089	,066	,868	,712	,090	,000	,002
P8 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P9 Pearson Correlation	,202	,111	,314	,263	,170	,314	,263	,170	1	,174	,189	,132	,092	,096	,380	,555
P9 Sig. (2-tailed)	,268	,546	,148	,352	,702	,000	,000	,032		,341	,299	,376	,472	,603	,032	,001
P9 N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P10	Pearson	Correlation	-.030	.317	-.028	.251	.143	.229	.161	.306	.174	1	.882	.429	.722	.970	.306	.736
	Sig. (2-tailed)		.869	.077	.877	.166	.434	.208	.380	.089	.341		.000	.014	.000	.000	.089	.000
P11	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	Correlation	-.145	.210	.136	.177	.209	.247	.175	.329	.189	.882	.412	.602	.852	.329	.667	
P12	Sig. (2-tailed)		.427	.248	.456	.334	.251	.173	.339	.066	.299	.000	.019	.000	.000	.066	.000	
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P13	Pearson	Correlation	.077	.068	.016	.033	.051	.295	.086	.031	.162	.429	.412	.672	.453	.031	.468	
	Sig. (2-tailed)		.675	.710	.931	.856	.783	.101	.638	.868	.376	.014	.019	.000	.000	.868	.007	
P14	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	Correlation	.058	.362	.055	.194	.192	.192	.122	.068	.132	.722	.602	.672	.696	.068	.646	
P15	Sig. (2-tailed)		.751	.042	.766	.288	.437	.293	.507	.712	.472	.000	.000	.000	.000	.712	.000	
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kine	Pearson	Correlation	-.038	.266	.036	.225	.113	.153	.088	.305	.096	.970	.852	.453	.696	.305	.691	
	Sig. (2-tailed)		.836	.141	.846	.217	.536	.403	.631	.090	.603	.000	.000	.000	.000	.090	.000	
rja	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	Correlation	-.124	.171	.042	.263	.326	.439	.351	1.000	.380	.306	.329	.031	.068	.305	.535	
	Sig. (2-tailed)		.501	.350	.821	.146	.069	.012	.049	.000	.032	.089	.066	.868	.712	.090	.002	
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	Correlation	.360	.623	.353	.496	.421	.591	.495	.535	.555	.736	.667	.468	.646	.691	.535	1
	Sig. (2-tailed)		.043	.000	.047	.004	.016	.000	.004	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi(X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	16

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	32	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	16

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

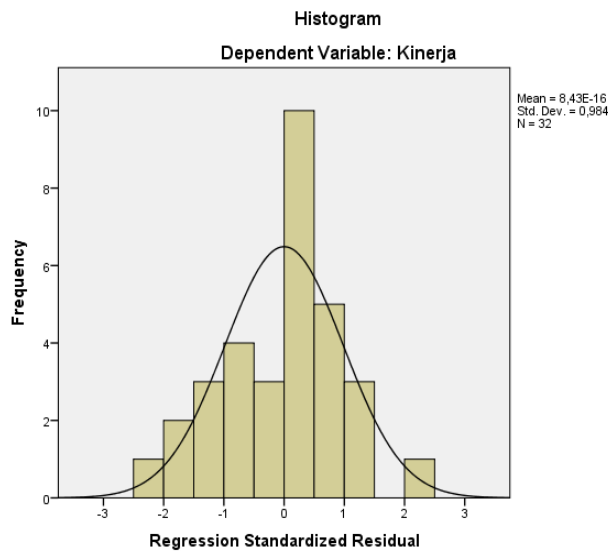
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompensasi	Kinerja
N	32	32
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	60,53	62,34
Std. Deviation	5,224	5,592
Absolute	,115	,080
Most Extreme Differences		
Positive	,115	,080
Negative	-,082	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z	,652	,455
Asymp. Sig. (2-tailed)	,789	,986

a. Test distribution is Normal.

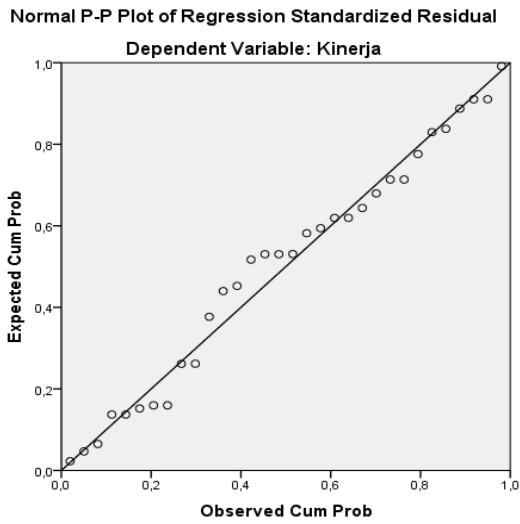
b. Calculated from data.



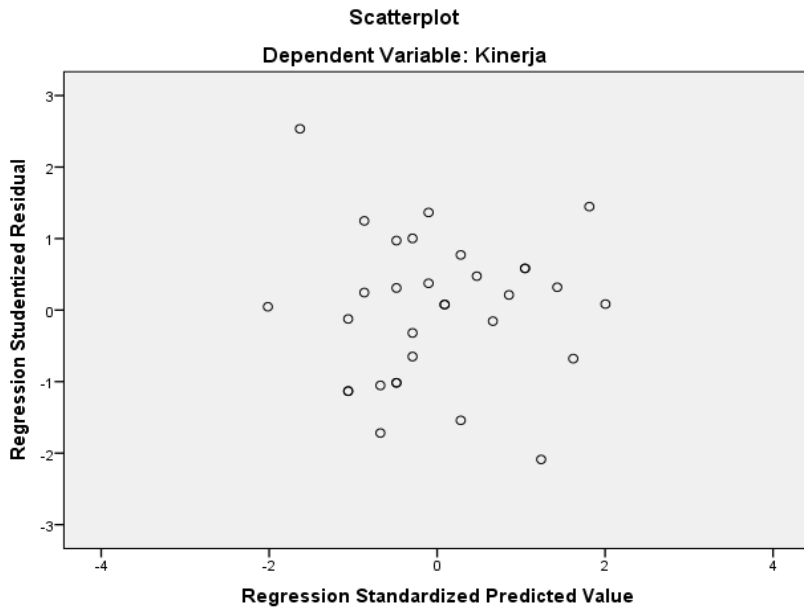


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,707	,697	3,079	1,991

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

F. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,881	6,431		1,226	,230
Kompensasi	,900	,106	,841	8,500	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Parsial/ Uji (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,881	6,431		1,226	,230
Kompensasi	,900	,106	,841	8,500	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,649	,615	1,600	2,221

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

No.	Kompensasi															Kinerja															Jumlah	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Jumlah	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	58	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	61	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	69	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	68
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	69
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	71	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
6	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	58	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	2	5	5	63
7	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	3	62	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	59
8	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	64	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	60	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
11	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	69
12	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	60	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	66
13	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	68	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	70
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	56	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	52	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	62
17	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	50	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	53
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	54
19	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	57	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	54
20	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	61	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	63
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	62	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
23	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	55	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	67	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	62
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	65	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	67
27	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	55	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	57
28	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	56	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	62
29	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	59	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	64
30	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	57	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	56
31	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	66
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pimpinan PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Karyawan PT.Siak Mega Buana Cabang pekanbaru

UIN SUSKA RIAU

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kantor PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru



Karyawan Mengisi Angket

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SLAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM*, yang ditulis oleh :

Nama : **FINNIA ELFISA**
NIM : **11425200120**
Program Studi : **Ekonomi Islam**

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 08 Januari 2020 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Syamsurizal, S.E, M.Sc, Ak

Sekretaris
Afdhol Rinaldi, S.E, M.Ec

Penguji I
Drs. Arifuddin, MA

Penguji II
NuriHasanah, S.E, MM

Kepala Sub Bagian Akademik
Fakultas Syariah dan Hukum

Jalinus, S.Ag.
NIP. 19750801 200701 1 023

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **FINNIA ELFISA**

NIM : **11425200120**

Program Studi: **EKONOMI SYARIAH**

Judul : *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*

Pembimbing : **Bambang Hermanto, M.Ag**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, **15** Januari 2020

Pimpinan Redaksi



M. Alpi Svahrin, SH., MH., CPL

NIK. 198804302019031010

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 Po. Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : rektor@uin-suska.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/1952/2019

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini
menerangkan bahwa :

Nama : FINNIA ELFISA
N I M : 11425200120
Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Telah Lulus :

UJIAN KOMPREHENSIF

Yang diselenggarakan pada tanggal : **7 FEBRUARI 2019**

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 11 Maret 2019

Dekan

DR. Dr. H. Hajar, M. Ag
NIP. 195807121986031005

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 Po. Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : rektor@uin-suska.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN

1. N A M A : Finnia elfisa
2. NOMOR MAHASISWA : 11425200120
3. JUDUL USUL PENELITIAN : pengaruh faktor komfensasi dan lingkungan kerja terhadap prokduktivitas kerja karyawan pada pt. Siak mega buana cabang pekanbaru
4. Hari/Tgl. Diseminarkan : Kamis / 10 Januari 2019
5. Hasil Seminar dirumuskan adalah :
 - a. Judul : ~~Disetujui~~ / ~~Ditolak~~ / Disempurnakan
 - b. Latar Belakang Masalah : ~~Jelas~~ / ~~Masih Kabur~~ / Perlu Perbaikan
 - c. Permasalahan : ~~Jelas~~ / ~~Masih Kabur~~ / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas
 - d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian : ~~Jelas~~ / ~~Mengambang~~ / Perlu Perbaikan
 - e. Kerangka Teoritis (jika ada) : ~~Jelas~~ / ~~Kurang Jelas~~ / ~~Perlu Disempurnakan~~
 - f. Rumusan Hipotesis (jika ada) : ~~Cukup Tajam~~ / Perlu Dipertajam
 - g. Metode Penelitian : ~~Jelas~~ / ~~Masih Kabur~~ / Perlu Perbaikan
 - h. Daftar Pustaka : ~~Cukup~~ / ~~Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti~~

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARA SUMBER

Rustam, SE, ME.Sy

Catatan :

Perubahan Judul dalam Seminar
Dikonsultasikan dengan WD I

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Proposal dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SIAK MEGA BUANA
CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM" ditulis oleh saudara :

Nama : FINNIA ELFISA
NIM : 11425200120
Program Studi : EKONOMI ISLAM
Diseminarkan pada :
Hari / Tanggal : KAMIS, 10 JANUARI 2019
Narasumber : RUSTAM, S.E, ME.Sy

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kepala Sub. Bagian Akademik

Pekanbaru, 25 Januari 2019
Narasumber



Rosmiati, S.Ag.
NIP. 19740910 200312 2 003



Rustam, S.E, ME.Sy
NIP. 130217033

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/20200
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2198/2019 Tanggal 13 Maret 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | FINNIA ELFISA |
| 2. NIM / KTP | : | 11425200120 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SIAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. SIAK MEGA BUANA CABANG PEKANBARU |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 18 Maret 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Mega Buana Cabang Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PT. SIAK MEGA BUANA
Jalan Tuanku Tambusai No. 335/377
Pekanbaru, Riau
Telp. 0761-7870931

Pekanbaru, 25 Maret 2019

Nomor : VIII/SMB/OPS/46/2019/DIR

Lamp : -

Kepada Yth,

Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri

Di

Pekanbaru

Perihal : **Surat Persetujuan Riset**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau No. 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/20200 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/PRA Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi, maka dengan ini kami menyetujui untuk mengadakan Riset/PRA Riset tersebut sepanjang tidak melanggar peraturan dan kode etik perusahaan. Dengan ini memberikan persetujuan kepada :

Nama : Finnia Elfisa

Nim : 11425200120

Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru menurut Ekonomi Islam.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,


PT. SIAK MEGA BUANA
Apriza

Pimpinan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. SIAK MEGA BUANA

Jalan Tuanku Tambusai No. 335/377

Pekanbaru, Riau

Telp. 0761-7870931

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

NO. VIII/SMB/OPS/89/2019/DIR

Yang bertanda tangan dibawah ini pimpinan PT. SIAK MEGA BUANA cabang Pekanbaru menerangkan bahwa:

Nama : Finnia Elfisa

Universitas : Uin Suska Riau Sultan Syarif Kasim

Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.

Atas nama tersebut telah melakukan penelitian di PT. SIAK MEGA BUANA cabang Pekanbaru Pada Tanggal 18 Maret 2019 S/D 7 Agustus 2019.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya, Terima kasih.

Pekanbaru, 8 Agustus 2019

Hormat Kami,


Aprizal

Pimpinan

PT. SIAK MEGA BUANA

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FINNIA ELFISA, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bahagia ayahanda Alsaner S.E dan ibunda Eldanita. Penulis lahir pada tanggal 10 Agustus 1996 di kota Padang, Sumatera Barat. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2008 di SDN 16 SURAU GADANG, Kota Padang, Sumatera Barat. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 17 PEKANBARU dan LULUS pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 12 PEKANBARU dan LULUS pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU dan diterima di Fakultas Syariah Dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam (EI). Untuk menyelesaikan kuliah Sarjana Satu (S1) penulis menulis skripsi dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. Selama penulisan skripsi ini penulis dibimbing oleh Bapak Bambang Hermanto. M.Ag, yang merupakan dosen di fakultas Syariah dan Hukum.

UIN SUSKA RIAU